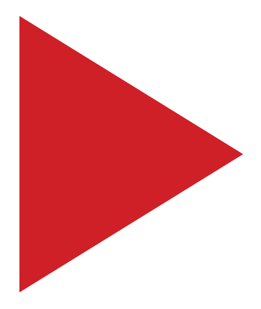


Parcours Professionnels Carrières Rémunérations

Contribution du collectif fonction publique de l'Ugict-CGT au débat dans le cadre de la consultation engagée par les organisations de la CGT dans les trois versants de la fonction publique.

Le collectif de l'Ugict-CGT invite les syndiqués ingénieur-e-s, cadres, technicien-ne-s à s'emparer du débat lancé par les organisations de la CGT fonction publique sur le projet d'accord PPCR (Modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations) et à y associer le plus largement possible les agents de ces catégories. À cet effet, il met à la disposition des organisations CGT cette contribution.

Ce projet d'accord est l'aboutissement d'une négociation qui, après un cycle de discussions démarré à l'automne 2014, s'est ouverte le 10 mars 2015 pour s'achever le 9 juillet. Après une première version fin juin, le texte a subi des modifications et a été communiqué dans sa forme actuelle par le gouvernement le 17 juillet. La CGT fonction publique a contribué à faire évoluer le texte.

Les organisations syndicales doivent rendre leur décision dans un délai plus que contraint, le 30 septembre. Ce tempo imposé par le gouvernement complique le travail d'information et de consultation non seulement des syndiqués, mais aussi des agents au plus près du terrain, conformément à la démarche de la CGT.

Les mesures

Avancées

- Réaffirmation de la fonction publique de carrière : le statut, les catégories, corps, concours.
- Globalement, l'accord ouvre un certain nombre de sujets à la négociation dont une concertation pour les corps et cadres d'emploi de niveau supérieur au second semestre 2016.
- Une amplitude de carrière supérieure à ce qui existe actuellement.
- Garantie d'un déroulement sur deux grades et garantie d'une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement.
- L'évolution indiciaire est revalorisée de plus ou moins 4 % sur la carrière :
  catégorie A-type : fin de grille à l'indice 821. Le cumul des points sur l'ensemble du premier grade est amélioré de + 4,8 % ;
  catégorie B : administratifs recrutés à l'indice 343 et fin de carrière garantie à l'indice 534. Techniciens Sup recrutés à 356 et fin à 587. Le cumul des points pour chacun est de 4 %.
- Amorce d'une intégration des primes dans le salaire indiciaire avec effet sur la retraite.
- Revalorisation de la filière sociale et paramédicale : reconnaissance en catégorie A des travailleurs sociaux.
- Fin des Reçus-Collés de la fonction publique territoriale : recrutement effectif des lauréats sur des postes ouverts aux concours.

Réserves et Points de vigilance

- Le calendrier de mise en oeuvre du protocole est bien trop étiré au regard des attentes.
- Le niveau de traitement proposé aux ingénieurs, cadres et techniciens est bien loin de la reconnaissance des qualifications et en-deçà des revendications portées par la CGT et son Ugict.
- La revalorisation de la filière sociale n'interviendra qu'après 2017. Pour l'Ugict, elle ne doit pas être conditionnée à une réforme du parcours de formation.
- Pour les trois versants de la fonction publique, disparition de la réduction d'ancienneté d'échelon au profit d'un nouveau dispositif d'accélération de carrière à négocier.
- Pour la fonction publique territoriale : manque de garantie sur l'avancement entre les grades, soumis au libre arbitre de l'administration des collectivités territoriales. Les dispositions contenues pour la mise en œuvre du recrutement effectif des lauréats ne sont pas assez contraignantes.
- Égalité professionnelle : vigilance nécessaire dans le comité de suivi pour effectivité.
- Le dispositif de reclassement dans les nouvelles grilles aura dans certains cas pour conséquence de retarder l'accès aux conditions statutaires pour la promotion.

Les enjeux liés à ce protocole

Ce texte s'inscrit dans un contexte de réformes et d'attaques frontales de la fonction publique et de ses missions de service public : RGPP, MAP, REATE, NOTR(e), loi Santé…), de choix aussi de réduction de la dépense publique. Comme dans les entreprises, nous sommes confrontés à des propositions qui se font dans un contexte global de dégradation et d'attaques incessantes du code du travail.

Ce projet d'accord doit s'apprécier dans un contexte où les agents de la fonction publique subissent une politique dite de *« modération salariale »* depuis plus de 30 ans avec la désindexation de 1982, accentuée depuis 2000 et à laquelle s'ajoute le gel de la valeur du point d'indice pour la 5ème année consécutive. La CGT calcule ainsi une perte de pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice de 14,49 % entre 2000 et 2015 (référence IPC hors tabac).

Par ailleurs, il y a un écrasement historique des grilles au point que les catégories A et B les plus qualifiées démarrent leur carrière sensiblement juste au-dessus du SMIC.

Depuis des années, la CGT revendique une refonte complète des grilles garantissant une amplitude substantielle et une reconnaissance des qualifications.

Le texte PPCR propose effectivement une refonte globale (ABC) des grilles indiciaires. On est certes loin des revendications de la CGT : SMIC à 1 700 €, catégorie B à 1,6 SMIC, catégorie A à 1,8-2 SMIC. Il faut aller beaucoup plus loin dans la refonte des grilles, de même qu'il faut gagner plus de facilité de carrières et de débouchés sans confusion avec la flexibilité.

Indépendamment d'une réorganisation des grilles de classification, la bataille sur l'augmentation de la valeur du point qui corrigerait les 30 années de modération salariale et le gel du point est plus que jamais à mener.

Dans le projet, sur l'ensemble d'une carrière, les rémunérations cumulées sont abondées de plus ou moins 4 %. Elles ne conviennent pas encore aux reconnaissances des qualifications mises en œuvre par les agents et cela doit nous engager dans une autre étape revendicative : l'arrêt du gel, le rattrapage des pertes du pouvoir d'achat et la revalorisation de la valeur du point d'indice. Ce projet est le résultat d'un rapport de force qui a permis à la CGT de faire prendre en compte une partie de ses revendications même si elles sont encore loin de répondre aux attentes des salariés, y compris à celles des cadres et des techniciens.

Ce projet peut s'analyser comme une étape de la refonte de l'ensemble des grilles de classification des fonctionnaires. Il pourrait influencer celle réservée aux agents non titulaires, composés notamment d'ICT.

Le protocole ouvre la voie à de nombreuses négociations et à de nouvelles mobilisations à construire.

Le débat autour de la signature ou non de celui-ci doit être porté auprès des syndiqués ICT et des personnels ICT.

Au travers du débat posé par le projet gouvernemental, il se dessine deux conceptions non solubles de la fonction publique : celle du gouvernement, malheureusement pas nouvelle, qui consiste à tout faire pour maîtriser, contraindre, voire baisser la masse salariale à l'aide de multiples contorsions entre la gestion des effectifs, des carrières, des grilles et la valeur du point d'indice. Celle des forces de progrès qui avec la CGT proposent plus de service public pour

répondre à tous les besoins avec des fonctionnaires en nombre et bien rémunérés.

Les débats qui ont eu lieu sur le sujet montrent que le gouvernement est en difficulté, alors qu'il propose une refonte des grilles dans un contexte de dégradation des droits et garanties de l'ensemble des salariés du public et du privé.

La satisfaction des revendications pour la fonction publique, au-delà du choix crucial que feront les personnels pour leur carrière en donnant leur avis sur le projet PPCR, réside dans les débats, dans la maîtrise des contenus revendicatifs, la démocratie et les luttes incontournables pour la fonction publique à laquelle nous aspirons tous.

Évolution indiciaire des catégories cadres et techniciennes de la fonction publique
Catégories A Type et B

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Catégorie A type							
Attaché	IR	365		**383**	**388**	**390**	
	IFG	**658**		**664**	**669**	**673**	
Attaché Ppal	IR	434		**489**	**494**	**500**	
	IFG	**783**		**793**	**798**	**806**	**821**
Directeur des services	IR	453		**460**	**465**	**465**	
	IFG	**798**		**808**	**813**	**821**	
Attaché hc	IR	626		**645**	**650**	**655**	
	IFG	**821**		**825**	**830**	**830**	
Catégorie B							
1er grade	IR	336	**332**	**339**	**343**		
	IFG	486	**492**	**498**	**503**		
2ème grade	IR	327	**333**	**347**	**356**		
	IFG	515	**521**	**529**	**534**		
3ème grade	IR	**365**	**371**	**389**	**392**		
	IFG	562	**568**	**582**	**587**		

Indice de Recrutement = IR - Indice de Fin de Grade = IFG - Indice de Fin de Grade Supérieur au grade de recrutement = IFGS

Le protocole prévoit le démarrage d'un agent dans un grade (IR) et lui garantit de terminer sa carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement (IFGS). Nous avons adopté ces sigles pour indiquer l'indice de démarrage d'une carrière et l'indice de fin de carrière et ainsi faciliter la lecture du parcours.

Actuellement un Attaché démarre sa carrière en 2015 à l'indice majoré 365. Il peut atteindre ou non l'indice de fin de son grade 658 ou le dépasser largement. Le protocole lui garantit de démarrer à l'IR 390 (fin d'application du protocole pour sa catégorie et son grade) et de terminer au minimum à l'IFGS 821 minimum (fin du grade d'attaché principal).

365 X 4,63 = 1 689,95€   658 X 4,63 = 3 046,54€ en 2015

390 X 4,63 = 1 805,70€   821 X 4,63 = 3 801,23€ en 2019

Un technicien recruté dans le 2ème grade aujourd'hui à l'indice 327 peut terminer ou non à l'indice de fin de son grade 515 ou le dépasser. Le protocole le fait démarrer à l'IR 356 en 2018 et lui garantit de terminer au minimum à l'IFGS 587 (indice de fin du 3ème grade).

327 x 4,63 = 1 514,01€   515 x 4,63 = 2 384,45 €

356 x 4,63 = 1 648,28 €   587 x 4,63 = 2 717,81 €

Infos sur la consultation PPCR :
www.ugff.cgt.fr
www.spterritoriaux.cgt.fr
www.sante.cgt.fr